

Un peu plus d'une semaine après la tenue du Comité Central d'Entreprise (13 octobre 2011), muselé par la direction et théâtre de la sortie de 148 salariés de Thales SA, la direction convoquait de nouveau les élus. 3 points étaient à l'ordre du jour du CCE extraordinaire du lundi 24 octobre 2011.

1. **Consultation sur la note d'orientation formation de Thales SA pour l'année 2012** : La direction a procédé à la consultation sur la note d'orientation, alors qu'elle aurait dû le faire en juin ! Cette note d'orientation, qui selon la direction serait à budget formation constant par rapport à 2011, portait sur les 5 axes suivants :

- Anticipation des évolutions des compétences métiers en accompagnant les changements et transformations de l'organisation (axe majeur) ;
- Poursuite de la professionnalisation du management ;
- Poursuite des développements des compétences multiculturelles ;
- Développement des Actions de Communication ;
- Anticipation des évolutions de développement professionnel et personnel.

Les élus CFDT ont refusé de participer au vote, estimant qu'il n'avait plus de sens. En effet, les notes d'orientation formation ont déjà été déclinées dans les établissements de Neuilly et Palaiseau, sans attendre l'avis du CCE. Dans un fonctionnement normal, la présentation de la note d'orientation doit se faire en central en juin avant sa déclinaison en local en juillet, dans les établissements à Neuilly et Palaiseau.

2. **Rôle de la commission centrale Emploi-Formation** : La direction a remis un nouveau projet sur les missions et la composition de la commission centrale formation. Ce projet intègre dorénavant un calendrier des réunions. Pour les élus CFDT, il devrait garantir que la commission centrale sera bien réunie en temps et en heure, et éviter la situation actuelle. Cependant nous aurions souhaité que « l'articulation » des processus d'information/consultation entre le central et le local (Siège et Palaiseau) soit écrite. La direction a seulement rappelé que le projet de note et le plan formation seront d'abord examinés en central puis déclinés ensuite en local. Ce sera l'inverse pour l'avancement et le bilan de la formation.

3. **Information/Consultation sur l'évolution de l'organisation du service Santé au Travail** : La direction a présenté un projet de réorganisation du service médical de l'établissement du Siège. Jusqu'à ce jour, le service santé du Siège était assuré par une prestation d'une société extérieure. La direction a résilié ce contrat fin septembre. De ce fait, la prestation se terminera au 31 décembre 2011 (terme du délai de résiliation de 3 mois). La direction prévoit son remplacement à raison de 1 jour par semaine par un médecin actuellement en poste à TCF Colombes, lequel est aussi le médecin coordinateur du Groupe. Par ce fait, le service médical devient « autonome » ; c'est à dire assuré par un médecin directement embauché par l'entreprise. Par ailleurs, ce médecin devrait assurer le remplacement du médecin de Palaiseau (5*1/2 j./semaine), ce dernier devant quitter l'entreprise dans le cadre du Plan de Départ Volontaire.

UNE MÉDECINE DU TRAVAIL AUX ORDRES



Les élus CFDT ont rappelé que nous étions toujours défavorables au principe qui se généralise d'être informé et consulté lors de la même réunion. Nous n'avons pas été suivis par les autres élus ... La direction a donc réussi à obtenir leur avis : « Abstention ». Pourtant ces élus, sont aussi élus au Siège et premiers concernés dans ce changement !

Dans le cas présent, comment donner un avis sur ce sujet en séance alors que le CHSCT, qui est en charge des sujets santé, n'a pas été informé et n'a pu formuler aucune remarque sur le projet proposé ?

Les élus CFDT pensent qu'en cette période où la direction prône les bienfaits du dialogue social notamment avec les CHSCT (voir l'accord santé au travail), son passage en force est une fois de plus très représentative des écarts entre son

discours et ses pratiques. Pour les élus CFDT, le service de santé est un des acteurs clés dans la protection de la santé des salariés au travail. De ce fait, seuls les élus du CHSCT du Siège auraient pu éclairer ceux du CCE de leur analyse sur ce passage d'un service extérieur à l'entreprise à un service subordonné directement à l'employeur. Habituellement, l'embauche du médecin dans un service autonome (i.e par l'entreprise) lui donne une protection contre un licenciement abusif, donc en théorie une certaine autonomie d'actions.

Qu'en sera-t-il dans ce cas ? Est-ce un plus pour les salariés d'avoir un médecin déjà très investi sur de nombreuses autres missions transverses ?

L'avis de certains élus du CCE ayant été recueilli, circulez, il n'a plus rien à voir, à dire et à faire !

Retrouvez l'ensemble de l'actualité des élus CFDT au Comité Central d'Entreprise de Thales SA à l'adresse suivante :

<http://www.cfdt-thales.com/hors-division/thales-sa.html>